

Salaires dans la fonction publique, et si nous en parlions ?

Le ministre des Comptes publics, David Amiel, a reconnu que « le tassement des grilles désespère certain-es agent-es qui ne voient plus de progression salariale. » Au-delà du constat, la CGT exige des réponses concrètes !

DES FONCTIONNAIRES EN DESSOUS DU SMIC

Au 1^{er} janvier 2026, le Smic est passé à 1823,03 €, après avoir été revalorisé de 1,18 % du fait de l'inflation. Le point d'indice de la fonction publique n'a pas évolué, faisant que les cinq premiers échelons du grade C1, et les trois premiers échelons du grade C2 sont passés en dessous du Smic.

Ne pouvant pas légalement être payé-es moins que le Smic, plusieurs centaines de milliers d'agent-es publics doivent donc recevoir depuis le 1^{er} janvier une « indemnité différentielle ».

Depuis 2000, à cause du gel ou de l'augmentation insuffisante du point d'indice, les agent-es de la fonction publique ont vu fondre leur pouvoir d'achat de 28,6 %. Si le point d'indice avait suivi l'inflation depuis 2000, il ne serait pas à 4,92 € comme aujourd'hui, mais à 6,50 €.

La valeur du point doit redevenir le socle de la politique salariale, garant de l'unicité de la grille et de l'égalité de traitement. La revalorisation du point bénéficie aussi aux contractuels dont la rémunération est indicée et aux retraités en relevant la base de calcul des pensions.

LES PRIMES NE REMPLACERONT JAMAIS LE SALAIRE

La part des primes et des régimes indemnitaires individuels a triplé depuis les années 1980 pour atteindre près de 25 % de la rémunération globale.

Or les primes sont opaques, aléatoires, discriminantes, variables selon les employeurs et les filières, et creusent les écarts entre agent-es et entre femmes et hommes. Elles dénaturent les missions de service public en alignant la logique de rémunération sur des critères quantitatifs inspirés du secteur privé. Elles ne sont pas intégrées dans le calcul de la pension, ce qui dégrade considérablement le taux de remplacement à la retraite. Elles sont source de clientélisme et portent atteinte au principe fondamental de l'égalité de traitement à fonctions et grades comparables.

2 milliards ?

L'argument mis en avant pour ne pas augmenter le point d'indice est qu'une augmentation de 1 % du point coûterait 2 milliards d'euros de dépenses publiques. Mais pour une même augmentation, les recettes augmenteraient également d'entre 1,2 et 1,4 milliards d'euros, par le biais des cotisations salariales et de l'impôt sur le revenu.

La CGT Fonction publique revendique :



Une revalorisation immédiate a minima de 10 % la valeur du point d'indice ;



Une revalorisation durable des salaires par le point d'indice en l'indexant automatiquement sur l'évolution des prix à la consommation ;



Un rattrapage salarial pour compenser les pertes depuis 2000 ;



Des actions fortes pour l'égalité professionnelle, en corrigeant les écarts de rémunération liés aux primes et en garantissant l'accès aux mêmes déroulements de carrière pour les femmes et les hommes.



Des promotions et des revalorisations qui reposent sur des règles statutaires, discutées dans les instances représentatives, et non sur des appréciations discrétionnaires de la hiérarchie, assorties de primes variables ;



Prioritairement l'intégration progressive des compléments ayant un caractère salarial dans le traitement indiciaire, au moyen d'un plan pluriannuel de transferts primes point qui soit plus ambitieux et mieux maîtrisé que les dispositifs ponctuels existants ;



L'abrogation du RIFSEEP et de tout système de rémunération modulée au mérite ou à la performance.

la
cgt

Les points clés d'une fiche de paie

- 1

Corps et grade détenu par l'agent-e
Selon les grilles, le corps est composé de plusieurs grades dont le passage au grade supérieur est soumis à conditions, souvent restrictives ralentissant ainsi le déroulement de carrière
- 2

Echelon
Il correspond à l'ancienneté dans le grade.
- 3

Indice
À chaque échelon correspond un indice brut (indice de classement) auquel correspond un indice majoré (IM) qui sert à calculer le traitement indemnitaire.
- 4

Taux d'emploi ou temps partiel
Temps de travail de l'agent-e.
- 5

Le traitement brut
Il est fixé en fonction du grade et de l'échelon de l'agent-e ou de l'emploi auquel il-elle a été nommé-e. Il correspond à l'indice de rémunération multiplié par la valeur du point d'indice fixé à 4,922 78 € (depuis le 01/07/2023).
Exemple : rédacteur (cat B), 5e échelon IM 377 x 4,922 78 € = 1854,84 € brut.
La rémunération brute des non-titulaires est fixée de façon contractuelle, ou par voie réglementaire et/ou par référence à un indice de la fonction publique en référence à la grille de rémunération.
- 6

Les compléments de rémunérations
Pour la CGT, a minima trois d'entre eux doivent faire l'objet d'une négociation visant à concrètement améliorer et/ou repenser ces dispositifs qui ne sont plus totalement opérants ni équitables :
 - *le supplément familial de traitement* attribué aux fonctionnaires et contractuel-les ayant au moins un-e enfant à charge au sens des prestations familiales. Il comprend une part fixe et une part proportionnelle au traitement brut qui varient en fonction du nombre d'enfant(s) à charge et est à revaloriser (par exemple donner 2,29 € pour un-e enfant a peu de sens);
 - *l'indemnité de résidence*, calculée en appliquant au traitement brut, majoré de la NBI, un taux (0, 1 ou 3 % au montant afférent à l'IM 313) selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où il-elle exerce ses fonctions ;
Elle nécessite a minima une révision des modalités d'attribution et des zones géographiques pour en bénéficier car non revues depuis 2001.
 - *la nouvelle bonification indiciaire*, dont les critères d'attribution définis en 1991 selon certaines missions techniques ou exposées, ou selon l'affectation géographique sont source d'incompréhension et d'inégalités et ne prennent pas en compte les évolutions des services publics depuis plus de trente ans.
- 7

Les primes et indemnités
L'évolution de la part des primes dans le traitement brut total des fonctionnaires a quasiment triplé en quarante ans (de 8,4 % en 1984 à 24,6 % en moyenne en 2023). Elles ne sont pas prises en compte pour le calcul de la pension. Elles sont versées en fonction de sujétions ou fonctions particulières, selon les missions exercées ou le lieu géographique d'affectation, ou selon la catégorie, le corps ou le grade. Le régime indemnitaire, notamment le Rifseep et l'IFSE, s'applique différemment et réglementairement dans les 3 versants de la fonction publique. C'est la remise en cause du principe d'égalité de traitement à grade et fonction identiques, un outil pour faciliter la mobilité et faire la part belle à l'individualisation des rémunérations. L'allocation temporaire d'inactivité est versée en cas d'invalidité temporaire d'origine professionnelle.
- 8

Les heures supplémentaires
Heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire et payées à des taux variant selon la période de travail (journée, nuit, dimanche, jour férié).

	Département	Mois de	Août 2020			temps de travail	+ de 120h		
AFFECTATION			Direction / Collectivité / établissement d'affectation				SIRET URSSAF		
Statut	Numéro-clé ou matricule	GRADE 1		enfants à charge	Echelon 2	Indice ou nb d'heures 3	Tx horaire ou NBI	Taux d'emploi TP 4	
		Corps - grade		..	..		...	... %	
ELEMENTS				A PAYER		A DEDUIRE	Pour information		
TRAITEMENT BRUT				5					
TRAITEMENT BRUT NBI				6					
SUPP.FAMILIAL DE TRAITEMENT				6					
INDEMNITE DE RESIDENCE				6					
REMBT DOMICILE TRAVAIL									
IFSE				7					
INDEMNITE									
PRIME									
HEURES SUPPLEMENTAIRES				8					
TRANSFERT PRIMES / POINTS						9			
RETENUE PENSION CIVILE						10			
RETENUE PC NBI									
COTISATION SAL. RAFP									
INDEMNITE COMPENSATRICE CSG						11			
C. S. G NON DEDUCTIBLE									
C. S. G DEDUCTIBLE									
C. R. D. S									
COTIS PATRON. ALLOC FAMIL						12			
COT PAT FNAL DEPLAFONNEE									
CONT SOLIDARITE AUTONOMIE									
COT PAT MALADIE DEPLAFON									
CONTRIB. PC									
CONTRIB. PC NBI									
CONTRIBUTION ATI									
COT PAT RAFP									
COT PAT VST TRANSPORT									
MUTUELLE									
NET A PAYER AVANT IMPOT REVENU							€		
PRELEVEMENT A LA SOURCE						13			
numéro sécurité sociale		17 .. €	Totaux du mois	14 €	15 €	16 €			
		Coût total employeur	NET A PAYER			18 €	Total charges patronales		
		Base SS du mois			Nom et prénom de l'agent				
Montant imposable de l'année		Montant imposable du mois							
.... €		19 €							

- 9

Le transfert primes-points
Il résulte de la diminution des indemnités et de leur transfert vers le traitement indiciaire. Cette écriture comptable permettra d'augmenter à terme les pensions qui sont calculées sur le dernier salaire.
- 10

cotisation retraite ou retenue sur pension
La retenue pension civile (régime des pensions civiles et militaires) est prélevée sur le traitement indiciaire et la NBI aux taux 11,10 % et alimente un compte d'affectation spéciale du budget de l'État qui sert à payer les pensions. Régime additionnel de la fonction publique : appliqué aux fonctionnaires, et donne lieu à une cotisation à compter de 2005 sur les éléments de rémunération non soumis à retenue pour pension, soit l'indemnité de résidence, le SFT et les primes et indemnités. Les agent-es non titulaires et contractuel-les cotisent pour la retraite de base à la Caisse nationale d'assurance vieillesse et pour le régime de retraite complémentaire à l'Ircantec.
- 11

Les cotisations sociales
Les taux de CSG et de CRDS s'appliquent au montant du traitement brut, de l'indemnité de résidence, du SFT et des primes, après déduction d'un abattement pour frais professionnels de 1,75 % de ce montant. L'indemnité compensatrice CSG a été instituée en 2018 pour compenser la perte de salaire due à l'augmentation de la CSG. La contribution sociale généralisée est un prélèvement obligatoire pour financer le déficit de la Sécurité sociale et l'assurance chômage. C'est donc un impôt n'ouvrant pas les droits aux prestations sociales. Taux de 9,2 % (6,8 % pour la part déductible et 2,4 % pour la part non déductible). La contribution pour le remboursement de la dette sociale alimente un fonds qui permet de rembourser les déficits accumulés de la Sécurité sociale, avant tout liés aux politiques d'exonération de cotisations sociales au profit du patronat.
- 12

Cotisations patronales données pour information
Ce sont les cotisations (et non des « charges ») versées par l'employeur à la CAF (allocations familiales), la CPAM (maladie et maternité), la CSA (contribution autonomie), la CNAV et le SRE (retraite), la RAFP (retraite additionnelle), la FNAL (fonds logement), l'ATIACL (invalidité), la cotisation transport.
- 13

Prélèvement à la source
Le taux d'imposition est calculé sur les revenus annuels et détermine le montant de l'impôt mensuel prélevé par l'employeur qui le reverse à la DGFIP. Cela ne dispense pas l'agent-e de vérifier que les éléments fournis à l'administration (taux et revenu imposable, situation fiscale) sont corrects.
- 14

Rémunération brute globale
Traitement + indemnités/primes.
- 15

Total des retenues
C'est le total des cotisations versées par l'agent-e, et des retenues pour la mutuelle et le transfert primes-points.
- 16

Total des charges patronales
Les cotisations appelées indûment « charges » sont artificiellement séparées en parts salariales et patronales, comme si l'une appartenait au-la salarié-e et pas l'autre. En fait, elles sont la part de notre salaire, « le salaire socialisé » qui est versé à un « pot commun » : la protection sociale.
- 17

Coût total employeur
Cumul du montant de la rémunération nette et des cotisations.
- 18

Net à payer
Montant de la rémunération qui sera effectivement versée sur le compte bancaire.
- 19

Montant imposable du mois
Pour l'obtenir, il faut rajouter au « Net à payer » le montant de la CSG non déductible, de la CRDS, de la mutuelle et du PAS puis déduire le remboursement « titre de transport ».

Reconstruire les grilles indiciaires pour un réel déroulement de carrière linéaire



La CGT Fonction publique défend le principe d'une fonction publique de carrière, adossée à des grilles indiciaires et à des déroulements de carrière linéaires et revendique :

POUR AMÉLIORER LES DROITS ET GARANTIES COLLECTIVES DES CONTRACTUEL·LES

La CGT a pour ambition de faire reculer la précarité structurelle par une triple démarche :

- Restriction des possibilités d'emploi d'agents non fonctionnaires ;
- Titularisation des contractuels répondant à un besoin permanent ;
- Amélioration des droits et garanties collectives des contractuels

Pour la CGT, les contractuel·les doivent bénéficier d'un niveau de protection juridique et de droits équivalents à ceux des titulaires, mais adaptés à leur situation de non-titulaires :

- Amélioration des conditions de travail et obtention de droits identiques aux titulaires en matière d'action sociale et de régime de congés ;
- Gestion des CDI facilitant leur titularisation : construction de la rémunération et gestion du déroulement de carrière proches de ceux des titulaires ;
- Revalorisation annuelle de la rémunération ;
- Prime de précarité de 10 % des salaires versés en CDD ;
- Requalification des contrats de droit privé en contrats de droit public pour les personnels volontaires et parité des droits avec les contractuel·les de droit public, y compris sur le niveau des rémunérations ;
- Généralisation de la subrogation au régime de Sécurité sociale ;
- Fin des non-renouvellements injustifiés de contrats à durée déterminée qui ne visent qu'à empêcher les contractuel·les de bénéficier d'un CDI ou d'une titularisation.

Un traitement minimum porté à 2 200 € bruts mensuels et une reconstruction d'ensemble des grilles indiciaires.

Plus aucun indice de début de carrière ne doit être inférieur au Smic CGT, et encore moins au Smic actuel !

La CGT fonction publique revendique que les salaires d'entrée soient fixés à :

- 1,2 fois le Smic en catégorie C ;
- 1,4 fois le Smic en B1 ;
- 1,6 fois le Smic en B2 ;
- 1,8 fois le Smic en A1 ;
- 2 fois le Smic en A2 ;
- 2,3 fois le Smic en A3.

EN MATIÈRE D'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

- Une organisation des corps/cadres d'emplois avec deux grades maximum ;
- Une amplitude minimale de carrière d'un à deux en indices ;
- Un passage automatique garanti dans le second grade à partir d'un certain niveau d'ancienneté dans le premier ;
- Promotion dans le corps/cadres d'emplois ou la catégorie supérieure, par des voies de promotion diversifiées combinant promotion au choix, examens professionnels et concours internes avec des conditions d'ancienneté assouplies ;
- Un sas d'entrée pour les personnes sans diplôme, recrutées sur un indice au niveau du Smic avec un statut de stagiaire et vocation à être titularisées en catégorie C après un parcours de formation.

EN MATIÈRE DE RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS

- Des plans de requalification pour les agents et agents exerçant des fonctions de niveau supérieur à leur corps/cadres d'emplois, avec des transformations d'emplois de C vers B et de B vers A ;
- Une revalorisation spécifique des métiers à prédominance féminine, notamment dans les secteurs du soin, du social et de l'éducation.



Retrouvez toutes les actualités de la campagne sur www.cgt.fr/FP2026

	2000	2026
CATÉGORIE C		
INDICE MINI :	327	→ 366
INDICE MAXI :	466	→ 478
RATIO INDICE MINI / SMIC :	- 0,46 %	→ - 1,17 %
AMPLITUDE THÉORIQUE* :	42,51 %	→ + 30,6 %
CATÉGORIE B		
INDICE MINI :	343	→ 373
INDICE MAXI :	587	→ 592
RATIO INDICE MINI / SMIC :	+ 4,41 %	→ + 0,72 %
AMPLITUDE THÉORIQUE* :	71,14 %	→ 58,71 %
CATÉGORIE A		
INDICE MINI :	390	→ 395
INDICE MAXI :	830	→ 835
RATIO INDICE MINI / SMIC :	+ 18,72 %	→ + 6,66 %
AMPLITUDE THÉORIQUE* :	112,82 %	→ 111,39 %

* Amplitude « théorique » car même avec trente ans d'ancienneté, l'accès aux indices les plus élevés n'est pas garanti.



Gel du point d'indice : calculez votre perte réelle sur medias.cgt.fr/simfp/